



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

A C Ó R D ã O

(SDC)

GMCB/ac

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO FEITAS POR UM DELEGADO SINDICAL AUTORIZADO PELO SINDICATO DA CATEGORIA.

É cediço que a autonomia de vontade assegurada pelo reconhecimento das convenções e acordos coletivos previstos no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis.

Nesse contexto, um dos fundamentos motivadores da reforma trabalhista foi o fortalecimento da negociação coletiva. O artigo 611-A da CLT encerra um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de negociação ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo. Já em relação ao artigo 611-B da CLT, ao utilizar o termo "exclusivamente", foi especificado o rol das matérias que não podem ser objeto de negociação porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta.

Logo, apesar da nova redação do artigo 477 da CLT, não exigir mais que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seja válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente, nada impede, em relação a esse tema, a participação direta das partes na formulação de normas convencionais que lhes sejam mais



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

benéficas, garantindo-lhes maior segurança à homologação e quitação de rescisão do contrato de trabalho ao dispor em cláusula de acordo coletivo que as homologações das rescisões de Contrato Individual de Trabalho, serão feitas por um Delegado Sindical autorizado pelo Sindicato da Categoria. Não estando elencado no rol taxativo do artigo 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há que falar em exclusão de direito indisponível e a ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, tão somente porque a legislação foi modificada para dar maior celeridade às rescisões contratuais.

Recurso ordinário a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n° **TST-RO-585-78.2018.5.08.0000**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO** e Recorrido **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE e SERRA SUL SERVIÇOS EIRELI - EPP**.

Cuidam os autos de recurso ordinário em ação anulatória de cláusula convencional, interposto pelo Ministério Público do Trabalho, contra o v. acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região que julgou parcialmente procedente a ação para anular o convenicionado no parágrafo terceiro da cláusula décima quinta, a cláusula vigésima sexta e vigésima sétima e o parágrafo único da cláusula trigésima terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade e Serra Sul Serviços Eireli-EPP.

Sob o fundamento de que se trata de direito disponível e, portanto, o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei, foi mantida a redação da cláusula décima segunda, no sentido de que as

Firmado por assinatura digital em 13/08/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

homologações das rescisões de contrato individual de trabalho serão feitas por um Delegado Sindical autorizado pelo Sindicato da Categoria.

Insurge-se o Ministério Público do Trabalho às fls. 139-143. Requer a reforma do acórdão do TRT da 8ª Região para que seja anulada a cláusula décima segunda, item "b", do acordo coletivo citado.

Despacho de admissibilidade à fl. 163.

Não foram apresentadas contrarrazões, conforme certidão de fl. 170.

Os autos não foram remetidos à Procuradoria-Geral do Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

2. MÉRITO

2.1. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

O egrégio Tribunal Regional, no particular, assim decidiu:

DA CLÁUSULA 12ª - ITEM B - HOMOLOGAÇÃO NO SINDICATO

Afirma o MPT, em síntese, que a homologação pelo sindicato foi dispensada pela reforma trabalhista, não podendo constar tal disposição na norma coletiva.

Analiso.

A norma impugnada tem a seguinte redação:



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

"CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA -RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Nas rescisões de Contrato Individual de Trabalho, serão obedecidas as seguintes regras.

A)DOCUMENTAÇÃO - Por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, a empresa entregará ao trabalhador, os seguintes documentos: Guias, Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho(TRCT), Requerimento do Seguro-Desemprego (SD), Guia de Recolhimento Rescisório (GRF).

B)HOMOLOGAÇÃO - *As homologações das rescisões de Contrato Individual de Trabalho, serão feitas por um Delegado Sindical autorizado pelo Sindicato da Categoria.*

C)CARTA DE REFERÊNCIA - Fica estabelecido o fornecimento obrigatório pela empresa, da carta de referência ou recomendação para os trabalhadores despedidos sem justa causa ou a pedido no ato do pagamento."

É verdade que a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) excluiu da CLT o §1º do art. 477 da CLT, o qual exigia a homologação da rescisão do contrato de trabalho perante o sindicato da categoria ou autoridade do MTE. Entretanto, o art. 611-A da CLT, inserido também pela reforma trabalhista, é expresso ao estabelecer a prevalência da norma coletiva sobre a lei. Portanto, não sendo ilícito o objeto do acerto entre empresa e sindicato, não há falar em anulação da cláusula.

Deste modo, indefiro a pretensão de anulação do referido item.

Nas razões do recurso ordinário, o Ministério Público do Trabalho pugna pela reforma do acórdão do TRT da 8ª Região, sob o argumento de que não deve subsistir a exigência de homologação das rescisões de contratos de trabalho pelo sindicato.

Aduz que, com o advento da Lei 13.467/2017 foi reformado o §1º do art. 477 da CLT, que estabelecia que o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado pelo empregado com mais de um ano, só seria válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Sustenta que a autonomia de negociação tem como limite a lei. Acrescenta que, muito embora não haja ilicitude no avençado, a legislação neste ponto foi alterada justamente para dar maior celeridade



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

às rescisões contratuais e que, não obstante a necessária liberdade que tem o ente sindical e o empregador para tratar dos diversos aspectos das relações de trabalho, tal liberdade não pode ir ao ponto de reprimir norma que foi alterada pelo legislador.

Requer que seja reformado o acórdão recorrido para que seja declarada a nulidade da cláusula 12^a, item "b" do acordo coletivo em debate.

À análise.

É cediço que a autonomia de vontade assegurada pelo reconhecimento das convenções e acordos coletivos previstos no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis.

Com a nova redação do artigo 477 da CLT, não mais se exige que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seja válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente.

De fato, com o fim da necessidade da homologação sindical, criou-se condição para maior celeridade às rescisões contratuais. A título de exemplo, para que o empregado possa dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego, basta a anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes.

Antes da reforma, sem o ato rescisório, o trabalhador não poderia dar início aos procedimentos para requerimento do seguro desemprego.

No entanto, ao contrário do que sustenta o Ministério Público do Trabalho, não se trata de reprimir regramento em desfavor do trabalhador, tampouco se está diante de direito indisponível.

No caso, constata-se que a cláusula negociada confere aos trabalhadores direito em patamar superior ao padrão estabelecido na norma estatal após a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, pois tem como propósito promover a assistência e orientação do trabalhador na etapa da rescisão do contrato de trabalho, assegurando-lhe a correta aferição do adimplemento das parcelas rescisórias.



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

Aliás, um dos fundamentos motivadores da reforma trabalhista é o fortalecimento da negociação coletiva. O artigo 611-A da CLT encerra um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de negociação ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo.

Já em relação ao artigo 611-B da CLT, ao utilizar o termo "exclusivamente", foi especificado o rol das matérias que não podem ser objeto de negociação porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta. É o que se infere dos textos transcritos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - banco de horas anual; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015](#); [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VI - regulamento empresarial; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XI - troca do dia de feriado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **exclusivamente**, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - salário mínimo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VIII - salário-família; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IX - repouso semanal remunerado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIX - aposentadoria; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Nesse contexto, não estando elencado no rol taxativo do artigo 611-B da CLT, não vislumbro a exclusão de direito indisponível e a ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, tão somente porque a legislação foi modificada para dar maior celeridade às rescisões contratuais. Ainda que a lei tenha sido alterada, nada impede a participação direta das partes na formulação das normas convencionais que lhes sejam mais benéficas, garantindo-lhes maior segurança à homologação e quitação de rescisão do contrato de trabalho.

Dessa forma, deve ser mantida a decisão da Corte regional.

Recurso ordinário a que se nega provimento.

ISTO POSTO



PROCESSO N° TST-RO-585-78.2018.5.08.0000

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 12 de agosto de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CAPUTO BASTOS

Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100249CAE3C44E135B.